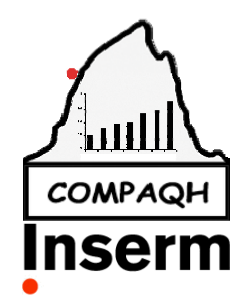


Nom d'établissement |_|_|_|
Questionnaire n° |_|_|_|
Date de remplissage |_|_| |_|_| |_|_|

Questionnaire : « Usure psychologique et organisation interne des services »

Questionnaire individuel : Autre catégorie professionnelle

Mode d'emploi

Dans son travail à l'hôpital, le personnel en interaction avec d'autres professionnels ou avec les patients est confronté à de multiples facteurs de stress. S'ils sont répétés et intenses, et si le personnel ne dispose pas de suffisamment de défenses personnelles ou organisationnelles, les événements stressants et les mauvaises conditions de travail génèrent une usure psychologique qui peut conduire au syndrome de **burn-out** ou d'**épuisement professionnel.**

Le présent travail se déroule dans le cadre d'un projet de recherche scientifique et a pour objectif d'évaluer votre sentiment sur l'organisation du service. Il est composé de deux parties. Une première touchant aux relations de travail (13 + 2 items), et une seconde concernant la culture du service (13 items). Le temps de remplissage est estimé à 20 minutes.

Lisez les questions une à une et cochez la réponse qui vous semble la plus appropriée. La saisie étant automatique, nous vous prions de mettre une croix au centre de la case correspondante, de préférence à l'aide d'un stylo à bille bleu ou noir comme indiqué ci-dessous :

$ Bon $ Mauvais

Ce questionnaire est anonyme et la confidentialité de vos réponses est garantie. La manière de répondre aux différentes questions vous est présentée ci-dessous et page 3.

Pour tout renseignement complémentaire veuillez appeler le 01 49 59 19 56 / 06 64 30 91 92

1 -CONDITIONS PSYCHOLOGIQUES DU TRAVAIL

Lisez consciencieusement les 13 affirmations ci-dessous. Donnez votre sentiment par rapport au travail que vous exercez actuellement.

⑧ N’est pas concerné
⑦ Chaque jour
⑥ Quelques fois par semaine
⑤ Une fois par semaine
④ Quelques fois par mois
③ Une fois par mois ou moins
② Quelques fois par an ou moins
① Jamais

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
10.1	Je me sens psychologiquement épuisé(e) par mon travail	U	U	U	U	U	U	U	U
10.2	Je me sens fatigué(e) quand je me lève le matin à l’idée d’aller au travail	U	U	U	U	U	U	U	U
10.3	Je comprends bien ce que ressentent mes patients	U	U	U	U	U	U	U	U
10.4	Je sens que je traite certains patients comme s’ils étaient des « objets » impersonnels	U	U	U	U	U	U	U	U
10.5	Travailler en équipe toute la journée est vraiment pesant pour moi	U	U	U	U	U	U	U	U
10.6	Je m’occupe très efficacement des problèmes de mes patients	U	U	U	U	U	U	U	U
10.7	Je me sens usé(e) par mon travail	U	U	U	U	U	U	U	U
10.8	Je suis devenu(e) plus insensible aux autres depuis mon arrivée dans le service	U	U	U	U	U	U	U	U
10.9	Je déplore que ce travail m’endurcisse psychologiquement	U	U	U	U	U	U	U	U
10.10	Je ne me soucie guère de ce qui arrive à certains patients	U	U	U	U	U	U	U	U
10.11	Je réussis à créer facilement une atmosphère détendue avec mes patients	U	U	U	U	U	U	U	U
10.12	J’ai accompli beaucoup de choses valables dans ce travail	U	U	U	U	U	U	U	U
10.13	Je me sens au « bout du rouleau »	U	U	U	U	U	U	U	U

NB : Nous considérons que les questions ci-dessus abordant la relation aux patients restent pertinentes dans le cas de l’activité des blocs. Par exemples lors de l’accueil du patient au bloc, d’attente éventuelle ou dans le cas de certains types d’anesthésie.

2 -SATISFACTION GENERALE PAR RAPPORT A L’EMPLOI OCCUPE ET INTENTION DE QUITTER L’EMPLOI

Cochez la réponse appropriée

⑥ N’est pas concerné
⑤ Tout à fait d’accord
④ D’accord
③ Ni d’accord ni pas d’accord
② Pas d’accord
① Pas du tout d’accord

		①	②	③	④	⑤	⑥
11.1	D’une manière générale, je suis satisfait de mon emploi	U	U	U	U	U	U
11.2	Dans la situation actuelle, il s’en faudrait de peu pour que je demande à quitter le service	U	U	U	U	U	U

Culture du service

Préambule

Les 13 questions suivantes concernent la culture du service. Tout service possède une culture qui lui est propre et attend de ses membres qu'ils remplissent certains critères. Par exemple, certains services encouragent la compétition entre leurs membres, et ces derniers ont le sentiment de devoir toujours faire mieux que les autres.

Pour répondre à chacune des 13 questions, veuillez après avoir lu l'énoncé, indiquer dans quelle mesure le comportement décrit aide les personnes à s'intégrer dans votre service et répond à ses attentes.

Lorsque vous répondez aux énoncés, il est parfois utile de réfléchir aux comportements qui sont encouragés et récompensés par les personnes occupant des postes hiérarchiques supérieurs. N'oubliez pas que tous les énoncés font référence aux rapports entre les personnes au sein de votre service, et non aux rapports avec les personnes extérieures au service.

3 - DANS QUELLE MESURE ATTEND-ON DES MEMBRES DU SERVICE, DE MANIERE EXPLICITE OU IMPLICITE, QU'ILS …

⑤ Dans une très large mesure
④ Dans une large mesure
③ Dans une mesure modérée
② Dans une moindre mesure
① Jamais

N°		Item	①	②	③	④	⑤
121	v1	Contribuent à l'épanouissement des autres	U	U	U	U	U
122	v1	Se soucient de la qualité des relations humaines au sein du groupe	U	U	U	U	U
123	v2a	Cherchent à être bien vus	U	U	U	U	U
124	v2	Appliquent les normes et procédures sans les discuter	U	U	U	U	U
125	v1	Ne discutent pas les ordres	U	U	U	U	U
126	v1	Fuient les problèmes	U	U	U	U	U
127a		soient difficiles à impressionner	U	U	U	U	U
127b		S'opposent indirectement à certaines choses	U	U	U	U	U
128	v1	Jouent pleinement de leurs pouvoirs	U	U	U	U	U
129	v2	Ne reculent devant rien pour paraître les meilleurs	U	U	U	U	U
130	v1	Soient perfectionnistes	U	U	U	U	U
131	v1	Se donnent les moyens de ce qu'ils entreprennent	U	U	U	U	U
132	v1	Conservent un bon équilibre personnel au travail	U	U	U	U	U

VOS CARACTERISTIQUES

Sexe : Masculin U Féminin U

Age : |_|_| ans

Fonction occupée : ………………………….

Ancienneté :	dans le service	|_|_| ans	|_|_| mois
	dans l'hôpital	|_|_| ans	|_|_| mois
	dans la fonction	|_|_| ans	|_|_| mois

Nous vous remercions pour votre collaboration. Vos réponses sont confidentielles. Aucune réponse individuelle ne sera communiquée. Ce questionnaire fera l'objet d'une exploitation spécifique pour votre service. Il sera alors possible de le positionner en termes organisationnels par rapport aux autres services ayant participé à ce travail. Ces résultats seront transmis au chef de service pour diffusion.